

ここに  
注目!

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます  
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

## 労働安全衛生関係

### 「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」を踏まえた実務上の留意点

平成27年2月13日、平成27年度における「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」(労災発0213第2)が通達された。当該通達は、労災補償業務に関する行政の運営における留意事項について毎年発出されているものである。ここでは、平成27年度における当該通達(以下、本通達)の概要について触れ、実務上重要と思われる内容を誌面の許す限り取り上げた。

労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について(平27. 2.13 労災発0213第2)(通達)

今泉叔徳 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 本通達の発出の背景と概要

本通達が発出された背景には、①精神障害事案に係る請求件数が過去最多を更新したこと、②脳・心臓疾患事案に係る請求件数および認定件数が高止まりとなっていること、③石綿関連疾患事案に係る請求件数および認定件数について高水準で推移していることが挙げられている[図表1、3]。加えて、平成26年11月にいわゆる「過労死等防止対策推進法」が施行されたこともあり、脳・心臓疾患や精神障害についての関心が高まっていることも契機となっている。

このような背景を受けて、本通達では次の事項を重点的に推進していくこととされている。

- ①脳・心臓疾患および精神障害事案の長期未決事案の削減
- ②石綿関連疾患のさらなる請求勧奨の実施
- ③業務上疾病等に係る的確な労災認定

本通達全体の概要としては、行政の効率化を促進し、迅速な処理につなげることを主眼としたものといえるが、その射程範囲は多岐にわたっている。以下、本通達の各項目のうち実務上参考となる事項について取り上げ、これらを引用しつつ解説を加えていく。

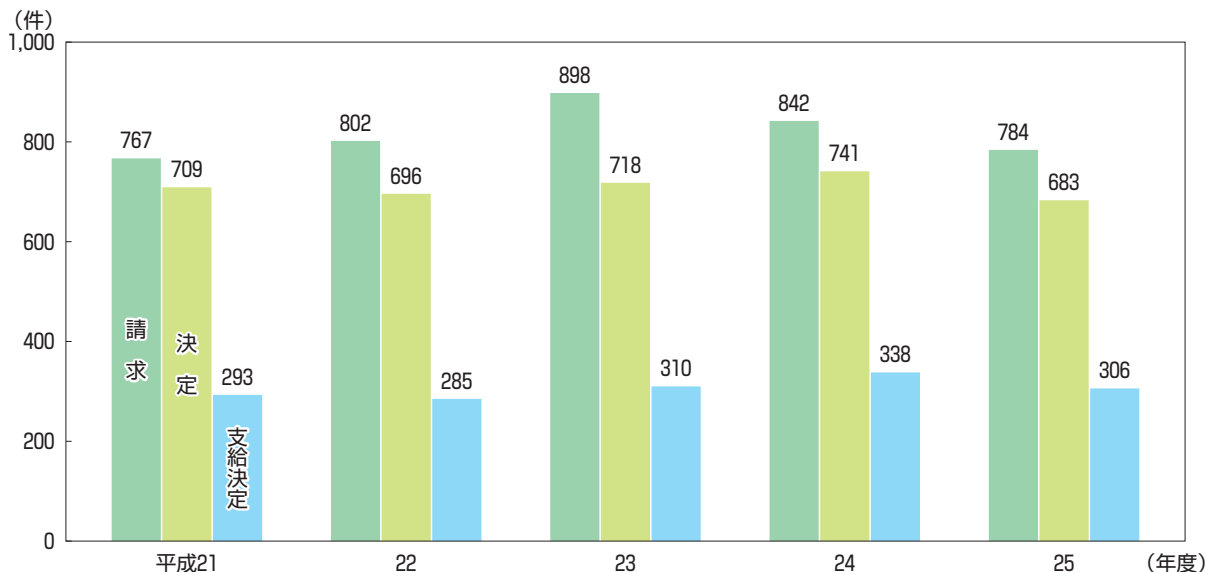
#### 2. 本通達における実務上押さえておきたいポイント

##### [1] 脳・心臓疾患事案における労働時間の把握が困難な事案への対応[第2、2、(1)]

脳・心臓疾患事案において、タイムカード等労働時間が把握できる客観的な資料がないなどにより労働時間の把握が困難な事案については、監督担当部署と協議しつつ、事業場建物への入退館記録、パソコンによる作業履歴等の分析を行う等、労働時間の迅速・適正な把握を行うこと。

労働基準法(以下、労基法)上、客観的な労働

図表1 脳・心臓疾患に係る労災請求・決定・支給決定件数の推移



資料出所：厚生労働省「平成25年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」

時間の適正把握の重要性が唱えられて久しいが、労災補償実務上も同様であることは言うまでもない。ここでは「事業場建物への入退館記録、パソコンによる作業履歴等の分析を行う」といった具体的に踏み込んだ内容となっており、労働時間の適正把握の重要性があらためて強調されている。

なお、当該記載は長期未決事案の削減に対する迅速処理に向けた調査に関するものであるが、本通達においては事務処理上、3カ月、6カ月、9カ月といった単位で管理していることが見受けられる。これを超えるものについては「長期」といった取り扱いがなされるものと思われる。

## [2] 法人役員の労働者性【第4、3】

法人役員の労働者性については、昭和34年1月26日付基発第48号において、法令、定款、取締役会規則その他内部規定等に基づき業務執行権を有すると認められる者については、労働者に該当しないものとし、これらの者以外で、事実上、業務執行権を有する取締役等の指揮、監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を受けている者については、原則として労働者として取り扱うこ

ととしている。

労働者性が争点となっている審査請求事案について、原処分庁の復命書を確認したところ、定款等の確認を行うことなく、報酬の計算方法や金額、勤怠管理の有無などの勤務実態のみを根拠に労働者性を判断しているものが相当数みられたことから、その判断に当たっては、まずは商業登記簿により役員の選任状況や取締役会の設置状況の有無を把握した上で、定款や取締役会の決議、取締役会規則その他の内部規定等から請求人が業務執行権を有するか否かを確認すること。

法人役員については労災保険法の適用対象とならないのが原則だが、その実態により指揮命令を受けて業務に従事し、その労働の対償として賃金を受けていると評価されるものについては労働者として認定され、労災保険法の適用対象となる可能性がある。このことは上記昭和34年通達によって明言されており、あらためて押さえておくべき事項といえる。

また、商業登記簿のほか、定款や取締役会の決議、取締役会規則といった形式的な書面の確認を行うべき旨が記載されており、今後は法人役員の

労働者性を判断する上で、このような形式的な書面の開示もしくは提出を要求される可能性も予想される。

### [3] 第三者行為災害に係る労災保険請求事案の進行管理【第5、3】

第三者行為災害事案については、原則として自賠責保険等の支払を労災保険給付に先行させる（以下「自賠先行」という。）取扱いとしているが、請求時に自賠先行の取扱いを希望した請求人に係る事案であっても、①労災保険の支給決定に係る調査結果が取りまとまった時点、②自賠責保険等の支払に係る訴訟等が提起される可能性を把握した時点、③求償権を行使し得る災害発生から3年を経過する前の時点などにおいて、請求人の意向を適宜確認の上、労災保険給付の決定を先行し、長期未決の状態にならないようにすることを徹底すること。

第三者行為災害に対しては、もちろん労災保険給付を請求することもできるが、自賠責保険を先行させる取り扱いが原則となっている。このような原則的運用にかかわらず、本通達においては、長期未決事案の削減という観点から、自賠責保険を先行させた場合であっても労災保険給付を先行させるべき場合があることに触れられており、注目すべき点といえる。

### [4] 給付基礎日額の算定に当たっての留意点【第6、2】

給付基礎日額の算定については、審査請求において原処分が取消となる事案が多数に及んでおり、その内容として、①実際に支払われた割増賃金のみが賃金総額に算入され、認定した時間外労働時間に基づき計算された割増賃金が算入されていないもの、②割増賃金の計算基礎に算入すべき手当が算入されていないもの等が認められるところである。

給付基礎日額の算定について賃金総額に算入す

べき賃金は、実際に支払われていないものであっても賃金債権として認定すべきものは含むこととしていることから、これを踏まえた給付基礎日額の算定が行われているかについて、確実に確認すること。

また、労働基準法上の管理監督者に当たるか否かの判断の誤りも少なからず認められることから、管理監督者性の判断に当たっては、労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様等、必要な事実関係を特定した上で、監督担当部署と協議しつつ慎重に判断すること。

給付基礎日額の算定の仕方は、原則として平均賃金（労基法12条）の算定と同様であるが、ここでいう「その労働者に対して支払われた賃金」とは「(算定)事由発生時において、労働者が現実を受け又は受けることが確定した賃金」（昭23. 8.11基取2934）とされており、実際に支払われていないものであっても、算定事由発生日において既に債権として確定した賃金も含まれる。これらについて「確実に確認すること」とされていることから、適正な労働時間把握および法律に則した割増賃金の算出については留意すべきものといえる。

なお、割増賃金の算定基礎から除外できる賃金は、通常労働した場合に支払われる賃金のうち、[図表2]のものであり、限定列挙となる。これ以外の賃金はすべて算入しなければならない。また、算入しない賃金に該当するかどうかは名称にとらわれることなく実質によって判断することとされている。

また、労基法上の管理監督者（同法41条2号）についても触れられており、その判断基準についても再確認しておく必要がある。

### [5] 監督・安全衛生担当部署への情報提供【第6、8】

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災請求については、引き続き、労災請求がなされた段階において、監督・安全衛生担当部署へ情報提

供を行うこととし、特に精神障害事案については、認定した段階においても、すべての認定事案について、安全衛生担当部署への情報提供を行うこと。

また、新しい疾病に関する請求事案等であって、補504（編注：労災補償業務に関する地方局から本省への文書報告形式）により本省への速報が必要なものについては、引き続き、監督・安全衛生担当部署にも情報提供を必ず行うよう徹底すること。

本記載は労災補償業務の的確な事務処理等に

ける労災請求事案等に関する監督・安全衛生担当部署との連携についてのものであるが、引き続きの関係強化を確認している。

### 3. 結びに代えて

前述したように、本通達の位置づけは、労災補償行政の効率的な業務運営に主眼が置かれており、各項目について細かい取り扱いまでフォローされた内容となっているが、実務においても留意すべき事項が記載されており、参考となる。

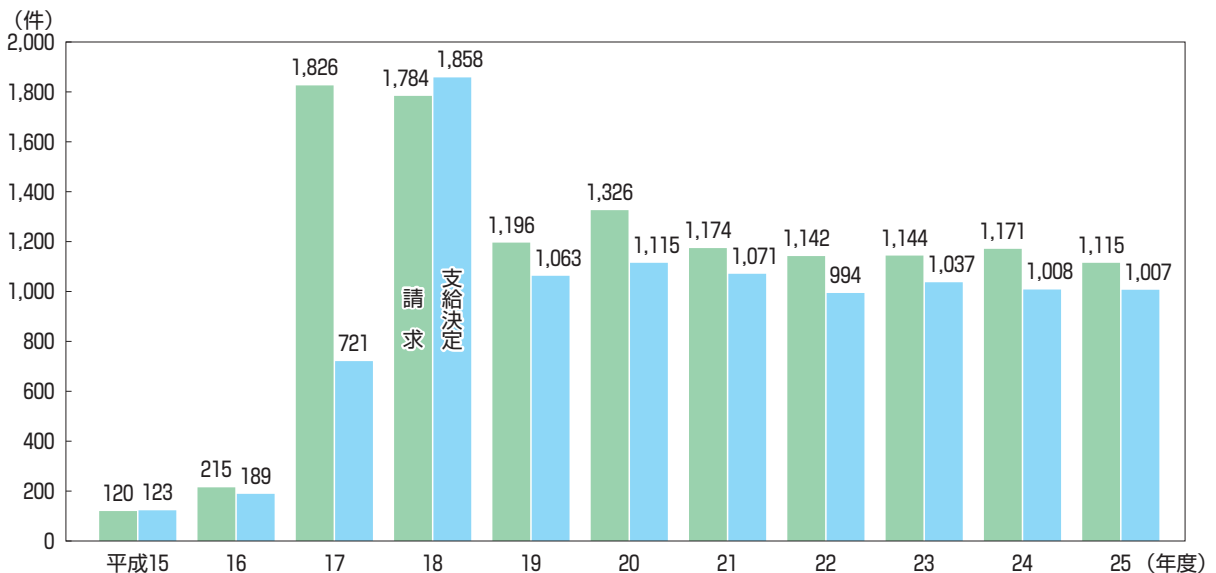
なお、ここでは詳細について触れなかったが、石綿関連疾患の請求も労災補償行政は重要視しており、請求勧奨依頼の徹底はじめ労災認定等事業場に対する退職労働者等への周知依頼等、大きく取り上げられている。

また、平成26年11月1日以降、家内労働者の特別加入の範囲および特別加入の加入時健康診断の対象者が見直されており、厚生労働省から「特別加入制度のしおり」が、平成27年4月に発行を予定されているとのこと（本通達 第10、2 参照）である。

図表2 割増賃金の算定基礎から除外できる賃金

- 家族手当（労基法37条 5項）
  - 通勤手当（労基法37条 5項）
  - 別居手当（労基則21条）
  - 子女教育手当（労基則21条）
  - 住宅手当（労基則21条）
- ※なお、通達（平11. 3.31 基発170）により、除外できる住宅手当には基準が設けられており、注意を要する。
- 臨時に支払われた賃金（労基則21条）
  - 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（労基則21条）

図表3 石綿関連疾病における労災保険法に基づく保険給付の請求・支給決定状況



資料出所：厚生労働省「平成25年度 石綿による疾病に関する労災保険給付などの請求・決定状況まとめ」